

## 【講演会記録】

# 公務員の仕事と生きがい

平 石 正 美

## はじめに

2015年度の政治研究所主催の講演会として「公務員の仕事と生きがい」というテーマで、現職の公務員である鎌ヶ谷市の高岡敏和市民部長、船橋市の五十嵐英明包括支援課長に、それぞれ話をしていただいた（7月1日（水）5限、国士舘大学 6503 教室で開催）。

このテーマにしたのは、2016年度から政治学科が政治行政学科へと改組されるため、在校生に志望の多い「公務員」はどのような仕事をしているのか、その実態を学生諸君に話していただき、学生の志望理由の具体化に資するものとなって欲しいことが第一の願いでした。

次に、「生きがい」を加えたのは、一般的に「公務員」は公僕として国民や住民のために、私心を排除して彼らに尽くす黒子のようなイメージが持たれてはいるが、一方では「公務員」という仕事をしている普通のサラリーマンでもあるのです。公務員の多くが国民や住民からの税金で成り立つ職種であるため、「公務への従事者」と「普通のサラリーマン」の間で悩む人たちも多いことを知っています。そこで、学生諸君が公務員になって、将来同じような問題に悩むことがあった場合、こんな話を聞いたことがあったなと記憶にとどめてもらえれば幸いであろうと考えたことからでした。

最初に高岡部長は、「人とのコミュニケーションがまちを創る」という信念のもと「3仕事」について話していただきました。最後に高岡部長の先輩であっ

た故吉村部長も本学で講演していただいたことを紹介されました。生前、私も懇意させていただいた関係で、彼は本学の学生が真剣に話を聞いていた様子を大変喜んでおられ、口癖のようであったことも思い出しました。

次に五十嵐課長は、「公務員が安泰である時代とは違い、地方分権が定着した今は、専門知識を応用する公務員や、チャレンジする公務員が必要とされている」と語り、今では「コーディネート能力」「コミュニケーション能力」「プレゼンテーション能力」が求められるようになってきていることを話していただきました。

お二人の講師には、地方自治体が直面しているさまざまな厳しさを背景としながらも、その中で住民との仕事のふれあいで学んだこと、先輩に教えられたこと、仕事での失敗が自分を成長させることになったことなど、事例をユーモアで包んだ話をしていただきました。

聞いている学生諸君も、最初は知らない公務員の世界を学習するという若干緊張した面持ちであったのが、次第に自分たちの父親の世代に近い人たちが、「こんなことを考えていたんだ」、「人生は失敗したことこそ、将来の糧になるんだ」と思い始めたように和らいだ雰囲気教室全体が包まれていきました。われわれ教員の話だけでは、理解できにくい部分を聞かせる実務の強さを教えられた気がしました。

また、講演後の質疑応答においても、学生諸君から積極的に「公務員試験の際の対応」や「自治体の課題」などについて質問もあり、講演が始まったばかりと終わりでは「目の輝きが違っていた」ことが強い印象として残っています。

忙しい職務の中、時間を割いて貴重な講演をしていただいた鎌ヶ谷市の高岡敏和部長、船橋市の五十嵐英明課長には、改めて紙面を借りて感謝申し上げるとともに、同席していただいた鎌ヶ谷市の山口清生涯学習部長にも感謝申し上げます。

さらに、政治研究所の講演会は、石見教授、上村准教授、山田講師を始めとする先生方や学生諸君の協力があって運営されています。企画コーディネーターとして関係各位に重ねて感謝を申し上げます。

## 講演1 「自治体の仕事と生きがい」

鎌ヶ谷市市民部長 高岡敏和

鎌ヶ谷市は、船橋市、市川市、柏市、松戸市に取り囲まれた面積 20km<sup>2</sup>、人口約 11 万人のコンパクトな街です。

「自治体の仕事と生きがい」について、まず、「1 自治体の現状」について、昔とは大きく変わった現在の市役所の仕事、公務員の仕事の現実をお話します。

昔との大きな違いは、「量」、「質」、「市民意識」の3点です。

1 点目の「量」は、仕事のそのものの量と職員数の関係です。毎年のように法律や制度が変わり、新しい仕事が増えています。

一方、職員数は、行政改革などにより、毎年削減され、地方公務員の職員数は、ピーク時の平成 6 年 328 万人が平成 25 年には 275 万人と 53 万人削減されています。

このような中、本市では、1 人 2 役が当たり前になってきました。

2 つ目の「質」の問題は、職員数が少なくなり、単純作業や定型事務の委託化や非常勤職員化が進み、職員の仕事はもっぱら専門的で複雑な業務が多くなり、マニュアルにはない仕事ばかりになっています。

3 つ目の意識の問題は、「市民意識」の大きな変化です。お願いから要求に変わり、メールで気軽に何でも要求されてきます。更に、その要求も高学歴化により専門的、かつ高度化してきています。

このように、量、質、意識ともに大きく変化してきており、大変厳しい仕事になってきています。逆に、やりがいもあり、本市では、1 人で 2 役の仕事ができる、それが醍醐味ですと PR しています。

次に、「2 自治体の仕事」は何かですが、次の 3 点です。

1 点目は、市民が幸せに暮らせるようにすることです。特に最近では、安全・安心がキーワードになり、災害時の備えや対応が求められています。例えば、台風などの災害時には、職員が市役所に泊まることもしばしばあります。若い職員などは、雨の中、土嚢運びや道路封鎖など現場作業が現実の仕事です。

2点目は、行政の役割として、法律と実態の折り合いをつけることだと思います。

市民の日常生活は、全て法律で片付けられる事ばかりではなく、逆に法律で対応できないことばかりで、そこに地方自治体の職員の存在意義があるわけです。

法律と実態、しかも地域の実情に応じて折り合いをつけることです。

そして、3点目は、自治体の仕事をするうえで、一番大切なこととして、人格を磨くということです。

仕事を通じて関わった多くの方々から学ばせて頂くことができます。人と人との結びつきや絆により、積み上げていく仕事が自治体の仕事だと感じています。

次に、「3仕事とは何か」ですが、まず1点目は、他己実現です。人のために何かをすることです。自分のためには頑張れなくても、人のためには頑張れるものです。

2点目は、自己実現です。自己実現とは、夢の実現です。将来の夢の実現、こうしたい、こうなりたい、それを実現するために頑張る、その頑張りが地域の発展に繋がることであれば、これ程やり甲斐のある仕事はありません。

そして、3点目、仕事は生きがいです。充実した人生を送るためには、好きな仕事をやるか、仕事を好きになるかです。仕事を好きになるために、面白おかしく仕事をしたいと考えています。仕事はATMでと言っています。明るく、楽しく、真面目に仕事をするということです。

まとめますと、「市民が幸せに暮らせるよう、最善の折り合いをつけるため、人格を磨き、信頼を築くことで、生きがいに繋げ、充実した人生を送るためにも、真面目に真剣に仕事に取り組んでいこう」と思っています。

## 講演2「公務員の仕事といきがい」

船橋市包括支援課長 五十嵐英明

### 1 船橋市制について

まず、船橋市についてご紹介させていただきます。

千葉県で政令指定都市の千葉市に次ぐ第2の都市で、首都圏から比較的近いことからベッドタウンとして発展し、平成15年4月に中核市となりました。

現在、人口の減少が指摘されている中で、平成27年4月1日時点で、人口は624,396人、世帯数が285,072世帯で、全国政令指定都市20都市を除き、全国の中核市45都市のうち、人口が最も多く、微増ながら、まだ増加を続けております。

主要な産業としては、東京湾にも接していますので、ベイサイドエリアには、ららぽーとを始め、郊外型のショッピングモールが数多く出店し、サッポロビール工場など臨海部に食品コンビナート、機械金属工業団地、内陸部にはハイテクパークなどがあり、農業は、都市近郊型農業で、ニンジン・小松菜・なしの生産量が多く、漁業は、すずき、近年ではホンビノスガイ（白はまぐり）の水揚げ日本一であります。

観光業は、JR中山競馬場、船橋競馬場、船橋オートレース場を有し、市立船橋高校のスポーツでの活躍（サッカー、野球、陸上など）しておりますが、昨今では、「ふなっしー」が全国、全世界で活躍中で、活躍すればするほど「船橋市非公認キャラクター」と紹介され、船橋市も公認しなかった冷たい市として名声を博しております。

次に、船橋市役所で働く、職員数につきましては、平成26年4月1日で、正規職員4,961人（公営企業会計職員含む）、5年平均で4.74%の上昇し、臨時・非常勤職員3,143人、合計8,104名となっております。行財政健全化を進めることから、業務の効率化、委託化を含め職員数の削減に努めるとともに、非正規職員の活用の結果、その比率が、5対3となり、正規職員数の抑制に相まって、非常勤職員に依存しております。

ちなみに、26年度職員採用試験の上級一般行政職で、80名程度の募集に対

して、競争率は 10.5 倍、ここ数年同じ様な倍率で推移しています。

## 2 自治体のこれまでの主な取り組み

日本の経済成長の時代には、首都圏への労働力の一極集中が顕著となり、地方でも主要地方都市への人口や産業が集中し、それらの移動・流通を維持するための交通網も都市部を中心に集中いたしました。その当時の地方公共団体の責務は、流入した人口を受け止める住宅の開発や学校、保育所、公民館などのインフラ整備が急務でありました。

船橋市では、UR の大型団地の建設と住宅地のミニ開発が進んだことから、学校などのインフラ整備を優先することで、道路や下水道の整備が遅れ、現在でも引き続き、取り組む重要施策となっております。

昭和 54 年 4 月に入所し、当時でも大型採用でしたが、消防・病院・学校の事務職員数で 170 名が採用された年でした。

臨時職員も、若い方も多く、後で話を聞くと何人かは農家などの娘で「婿さん」を市役所に見つけに来ていたようです。

初めに年金課に配属され、窓口業務からスタートいたしました。ほとんど手書きの世界で、電卓も大きく、国への提出書類の清書は、専門部署に依頼してタイプライターで作成するなど、完全にアナログの世界で仕事を行っておりました。

窓口担当であったことから、残務整理はほとんどなく、アフターファイブは、先輩に誘われ、おごられ、かもられた毎日で、職場での親睦旅行や職場対抗大会に参加するなど、コミュニケーションをとる機会は多かった時代でした。土曜日は半日勤務で、休日出勤は年に数えるほどしかない状況でした。その分、民間より給料は安く、地方銀行の女性職員の半分しかボーナスが出ませんでしたし、手取りの金額は、民間会社の友人のほうが多かったことを記憶しております。ただし、毎年少しずつながら、給与は増えておりました。

### 3 自治体を取り巻く（日本が直面している）社会情勢について

日本のバブル期を境に、地方自治体にも財政の健全化、行政改革が強く求められ、また、将来予想としての少子高齢化による総人口の減少、併せて労働力不足による産業の衰退、直近では、2025年問題（団塊世代が75歳以上に到達）が、特に人口一極集中した都市部の急速な高齢化による介護人材、受け入れ施設が不足することが、懸念されています。

国が担う課題で終わらず、地方公共団体での在宅介護を継続させるための取り組みが、住民や国から求められ、全国の市町村で取り組みを行っております。

### 4 いま求められる公務員の資質

2000年施行の地方分権一括法で、都道府県の権限に属する事務の一部を条例に基づいて市町村が処理できる「事務処理特例制度」が地方自治法に創設された。これによって都道府県から市町村への権限移譲がすすめられています。

これに加え、2003年（平成15年）と中核市となり、多くの事務権限が、国、県より移譲されたことで、より身近な自治体で、決定することができるようになったので、迅速化が図れましたが、事務内容も高度化することとなりました。また、住民からの要望・要求も多くなり、さらなる権限の委譲が求められております。

このような業務に的確な対応ができるような職員が求められ、船橋市では、大卒の上級一般行政職も政治学、行政学、憲法、行政法、民法、刑法、労働法、経済学、財政学、社会政策及び国際関係の専門知識を有するA、と一般教養試験のみのBに分けられ、A採用のように求人数が同数で専門的な知識を有する職員も求められるようになってきております。

また、専門資格を有する職務経験者枠を設け、各分野での即戦力を求めています。

新規採用職員でも、パソコン技能（情報系を含め）、システム操作技能の習得などデジタルによる事務処理が前提であり、そのうえで、非常勤職員の指示指導、単純業務の委託業者との調整を行いながら業務をすることとなっております。

ます。

デジタル化が進み始めた時期には、ついていけず、退職を考えたという職員もいました。なかなか、行政では定着しなかった人事評価システムも再度導入に向け、準備を進めております。

市役所の仕事は、昔から、「ゆりかごから墓場まで」といいますが、専門職以外の一般事務職員は、3年から5年で移動となり、まったく関連性のない職場への移動が行われます。

私は、年金課で始まり、情報管理課、職員研修所、企画調整課、保健体育課、高齢者福祉課、健康政策課、商工振興課、介護保険課、現在の包括支援課と課内室も含めると36年間で11回の異動し、この年代ともなれば一から覚えるのはきつくなっています。

よく国の縦割り行政が問題視されますが、市役所でも国や県の組織に合わせた体制づくりをおこなわざるを得ないのが実情です。最近では、省庁横断的な施策も増え、県も市も1つの課または1つの部では、おさまらず、異なる部門の組織間で連携しなくてはならないことが増えており、コーディネート能力（縦割りを超えた連携、産官学連携、地域資源の活用）が必要となっております。

特に福祉分野では、地域住民の主体的な活動により、地域の再生といえますか、地域の中で助け支え合う関係を構築することが重要となり、市の職員が地域団体やNPO、ボランティアなどと話し合いながら、顔の見える関係を築くコミュニケーション能力、どのような地域としていくかなど、企画立案能力と必要な情報を提供するプレゼンテーション能力が求められております。

## 5 公務員の仕事と生きがい

大企業や公務員は、「歯車、横並び、年功序列」などと言われてまいりましたが、非常勤職員の割合の増加（5対3）、業務の委託化が進み正規職員が担う担当業務の高度化により「個を評価」する方向へ移行し始めております。

本日のテーマとしての「公務員の仕事と生きがい」であります。昔の公務員は、可もなく不可もなく、出しゃばりもせず、落ちこぼれずなどと言われ、



自分の業務の成果が見えないことが大半で、モチベーションを維持することがつらかったことを覚えております。しかし、今や市の権限が拡大し、職員に与えられる業務も昔と比べ、事務処理ばかりではなく、自ら企画したものが市の政策として事業化するなどの成果や結果がわかるものも多くなってきました。

一方、住民生活に近い業務でも、東日本大震災や福島原発により地域住民が地域を見直し、高学歴の団塊世代がすべて65歳以上となったことで地域力もアップしてきており、これまででは難しかった問題も、要望、要請、苦情なども含め、参加意識が高まってきたので、まちづくり課題の解決により取り組める環境が整いつつあります。

「いきがい」とは難しいテーマですが、自身が行っている行為に自分自身が充実感を覚え、さらに、周りに評価してもらえることで達成感を得、いきがいを感ずるのではないのでしょうか。

楽しいことをやっているときは、時間を忘れるといいますが、趣味でも、仕事でも、与えられた職務に楽しさややりがいをいかに自分で見つけられるか、ただ、与えられただけと感ずるかで、人生も仕事も変わるものと考えております。